

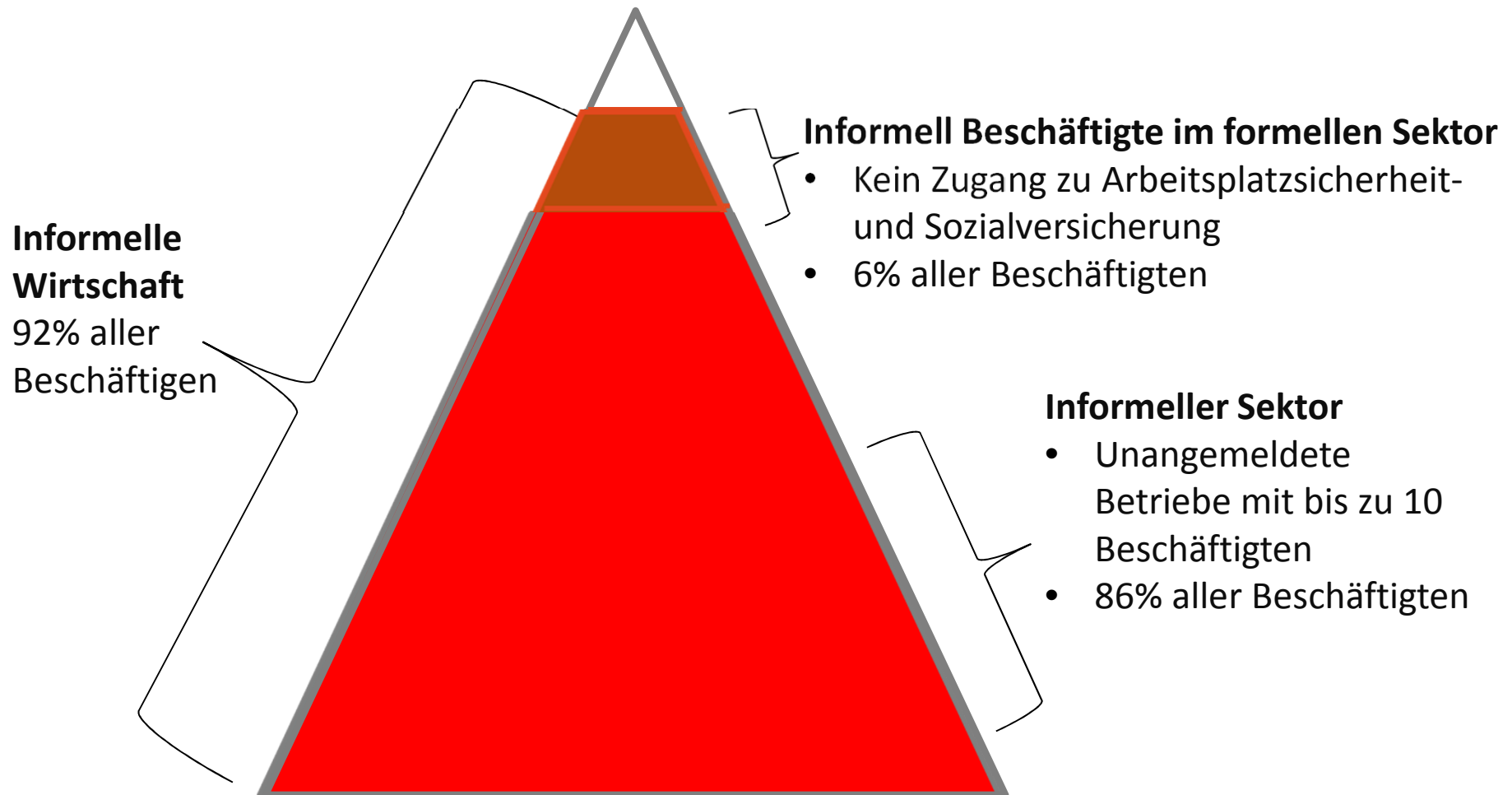
**Curbing precarious informal employment:
emerging modalities of regulation, workers' protest
and workers' representation**

**« Organisation der Unsichtbaren » : Strategien von
Heimarbeiterinnen und Sweatshop-Beschäftigten in Mumbai**

Tandiwe Gross, ILO

4 Dezember 2015

Definition der informellen Wirtschaft in Indien (NCEUS 2007)



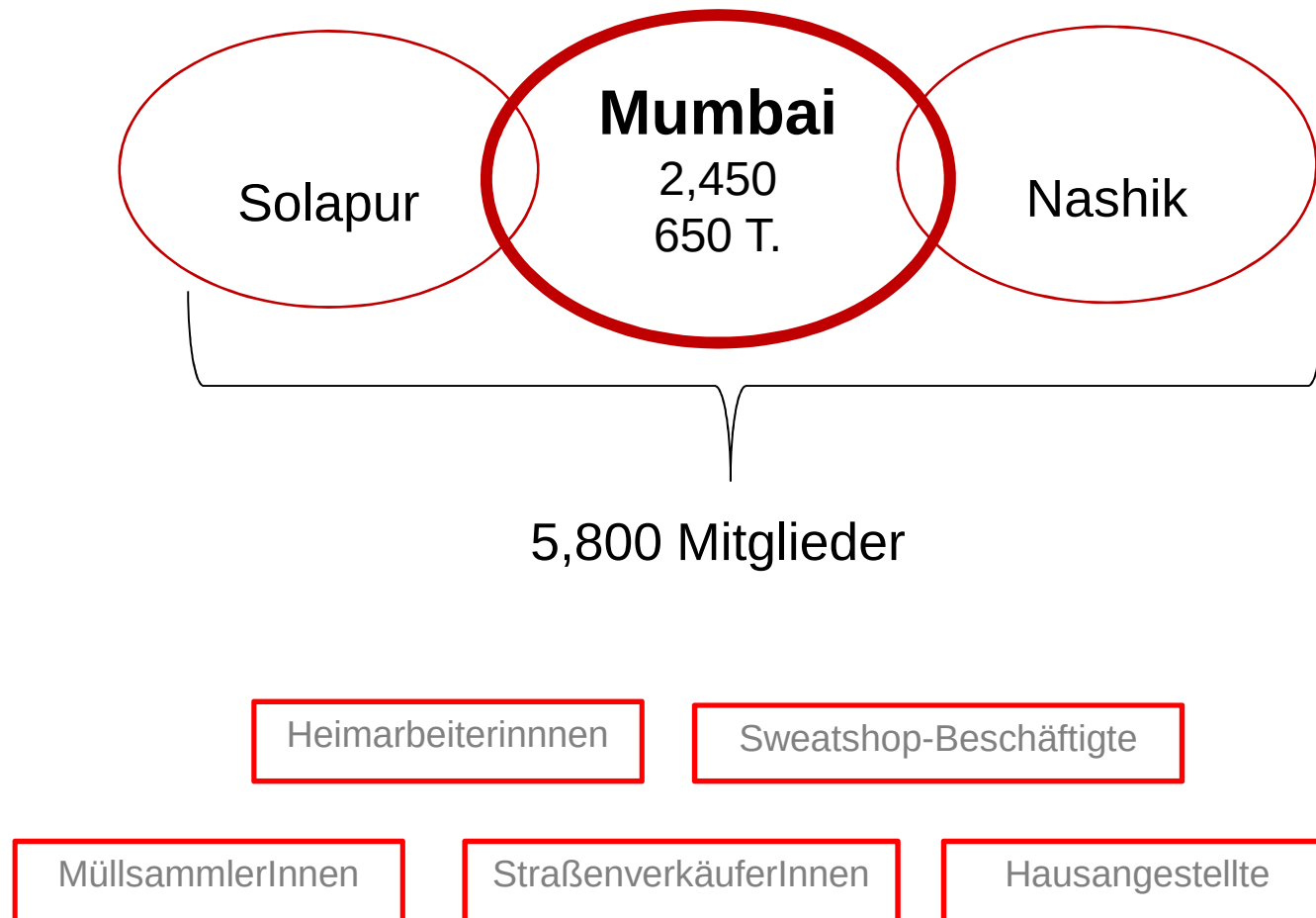
Die informelle Wirtschaft in Indien

- Von 2000 – 2005 wurden **98 %** aller neuen Jobs in der informellen Wirtschaft generiert (Sundar 2011)
- Von 2011 – 2014 Wachstum der Leiharbeit (contract work) von 38 auf **80 Mio. Jobs** (Sharma 2014)
- 2012: 81% aller nicht-landwirtschaftlichen Beschäftigung im informellen Sektor (Factories Act Def.)

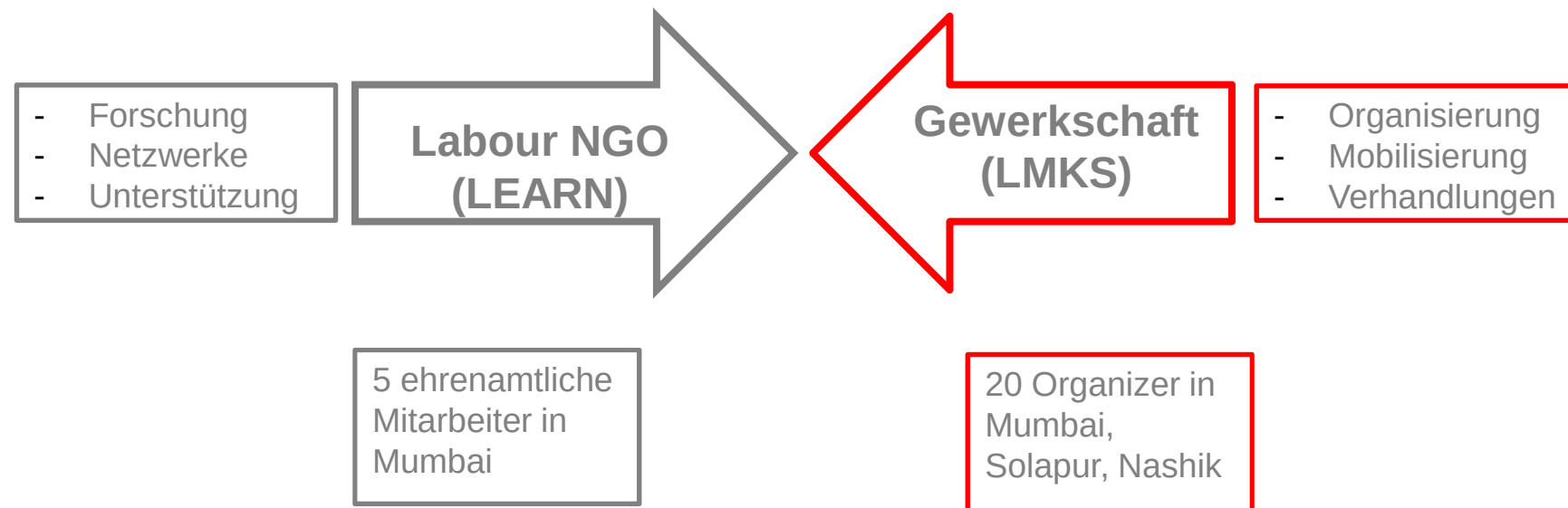
Die indische Textil- und Bekleidungsindustrie

- 92% aller BekleidungsarbeiterInnen in Indien arbeiten im informellen Sektor (NSSO 2005)
- 8% arbeiten in grossen Fabriken im formellen Sektor (häufig exportorientiert)
- Formelle, exportorientierte Fabriken vergeben Unteraufträge in den informellen Sektor (Heimarbeit oder Sweatshops)

Learn Mahila Kaamgar Sanghathana (LMKS)



Zusammenarbeit von Gewerkschaft und Labour NGO



Informelle Textil- und BekleidungsarbeiterInnen in Mumbai

HeimarbeiterInnen

- Verschiedene Kasten
- Fast 100% Frauen

Sweatshop-Beschäftigte

- Niedrige Kasten
- 60% Männer

- Hauptsächlich BinnenmigrantInnen
- 12-35 Jahre
- Geringes Bildungsniveau (Schulbildung bis 14)
- Hindus und Muslime

Arbeitsbedingungen

Heimarbeiterinnen

- Abhängigkeit v. Zwischenhändlern
- Rücken-, Augen-, Atemwegserkrankungen (Kanäle)
- Platzmangel (8 Pers. auf 9m²)
- 4-10 Std. Arbeit/Tag
- Arbeit und Kinder

Sweatshop-Beschäftigte

- Armutslöhne
(4000 Rs. L - 6000 Rs. ML -12 000 Rs)
- Starke Diskriminierung von Frauen
- 9-16 Stunden/Tag
- Belästigung und Gewalt
- Bei Unfällen häufig Entlassung

- Keine Sozialversicherung
- Lohnabzüge und -zurückhaltung
- Fehlende Toiletten

Organisierungsstrategien I

**Organisierung rund um
Belästigung/Gewalt
gegen Frauen**

« There are many men who exploit women, but since we have joined the union men are scared of doing these things»

**Organisierung rund um
Zugang zu
Sozialversicherung**

Ration cards für 1,200 Mitglieder, Zugang zu Krankenversicherung, Witwenhilfe, Rentenleistung

**Organisierung rund um
Zugang zu Wohnraum**

Verhinderung von Räumungen

**Mobilisierung für Zugang
zu Wahlscheinen**

Wahlscheine für 400 Mitglieder

Organisierungsstrategien II

**Lohnverhandlungen mit
Zwischenhändlern und
Fabrikbesitzern**

Zahlung von Zuschlägen für
überstunden, gleiches
Einstiegsgehalt für Neue

**Verhandlungen mit
Fabrikbesitzern zu
Arbeitsbedingungen**

*«They thought that the women of
the union are so bad that not only
party but also government cannot
beat them that's why the
employer got scared.»*

**Unterstützung bei der
Suche nach
Beschäftigung**

Durch Netzwerke und
Organisation von Aufträgen

**Verkürzung der
Lieferkette durch
Organisation von
Aufträgen**

2-4x höhere Stückpreise, da die
Gewerkschaft nur 20%
Kommission anstelle von 80%(
Zwischenhändler) nimmt +
Verhandlung von Erhöhungen

Organisierungsstrategien III

**Organisierung rund um
Gesundheit**

«We offer these health services, but we also have a trade union...»

**Organisierung von
Solidarität bei
persönlichen Notfällen**

Unterstützung zur Deckung
der Kosten bei Unfällen
etc.

**Organisierung rund um
Zugang zu öffentlichen
Toiletten**

30 neue Toiletten in
verschiedenen Vierteln

**Organisierung rund um
Lebensbedingungen
zuhause (Forschung)**

Abdeckung von Kanälen,
Müllabfuhr etc.

Schlussfolgerungen und Anschlussfragen

Bedeutung für die Beschäftigten

1. Stärkung als Frau
2. Stärkung als BürgerIn gegenüber dem Staat (Gesundheit/Sozialversicherung/Wahlrecht)
3. (Kollektive) Identität
4. Stärkung als ArbeiterIn

**Social
Movement
Unionism**

Herausforderungen für die Organisation:

- Finanzielle Unabhängigkeit
- Administration und Buchhaltung (Bildungsgrad)
- Vernetzung entlang der Lieferkette (formeller Sektor > global)

Vielen Dank!